Ammeraal, E. (Evert)

Van: EK-postbus
Onderwerp: FW: Commentaar van de Chinese gemeenschap op wetsvoorstel Wet Arebeid Vreemdelingen
Bijlagen: Commentaar Chinese gemeenschap wijzigingWAV.pdf; bri van SZW 08 juli 2013.pdf

---

Van: Liping Lin [mailto:lplin@vcho.nl]
Verzonden: donderdag 29 augustus 2013 13:05
Aan: Dooren, mr. W.A.J.M. (Kim) van
Onderwerp: Commentaar van de Chinese gemeenschap op wetsvoorstel Wet Arebeid Vreemdelingen

Geachte mevrouw van Dooren,

Hierbij stuur ik u het commentaar dat de Vereniging Chinese Horeca Ondernemers (VCHO) en de Landelijke Federatie van Chinese Organisaties Nederland (LFCON) namens de Chinese gemeenschap in Nederland zullen gaan uitbrengen naar aanleiding van het voorstel tot wijziging van de Wet Arbeid Vreemdelingen.

Zoals uit dat commentaar blijkt, kleven er aan het wetsvoorstel de nodige rechtstatelijke problemen en is het daarom in de praktijk niet uitvoerbaar. Naar onze mening maakt dit voorstel daarom een inbreuk op de culturele en linguïstische mensenrechten van de Chinese minderheid in Nederland. Ik beveel het commentaar het daarom dringend in uw aandacht aan.

Wij zijn uiteraard graag bereid om ook een mondelinge toelichting te geven.

Met vriendelijke groet,

Liping Lin
Directeur Vereniging Chinese Horeca Ondernemers
T: 020-3458202
M: 06-52762296
E: lplin@vcho.nl
W www.vcho.nl

中飲公會
chinese
horeca

Commentaar van de Chinese gemeenschap in Nederland op het voorstel tot Herziening van de Wet Arbeid Vreemdelingen
29 augustus 2013

Inleiding

De ondergetekenden zijn representatieve organisaties van Chinezen in Nederland die de instandhouding en verbreiding van de Chinese cultuur tot hun taak rekenen.

Wij melden ons wat laat in het debat en verontschuldigen ons voor de overlast die dat mogelijk veroorzaakt. Wij wenden ons thans tot uw Kamer, omdat onze pogingen om de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ervan te overtuigen dat moet worden afgezien van het aangescherpte TWV-beleid ten aanzien van Chinese restaurants tot nu toe geen resultaat hebben gehad.

Hoewel we onze pogingen om dat te bereiken onverminderd voortzetten, lopen wij de kans dat de nieuwe Wet Arbeid Vreemdelingen (hierna: WAV) toch op ons van toepassing zal zijn. Daardoor zien wij ons genoodzaakt om onze bezwaren tegen het wetsvoorstel als geheel nu bij uw Kamer aan de orde te stellen. Wij doen dat overigens vanuit de positie van ervaringsdeskundige: blijkens een schrijven van minister Asscher d.d. 8 juli 2013[1] wordt de herziene WAV al bij wijze van anticipatie op ons toegepast.

In het eerste deel van ons commentaar worden enkele algemene bezwaren tegen het wetsvoorstel uiteengezet. In het tweede deel zullen wij stilstaan bij de noodzaak om de Chinese horeca vrij te stellen van toepassing van de herziene WAV en welke gronden zo'n uitzondering rechtvaardigen.

I Algemene bezwaren

1.1 Schending van het specialiteitsbeginsel

In zijn briefwisseling met de VCHO noemt de minister het terugdringen van werkeloosheid onder de Nederlandse beroepsbevolking en het reduceren van het aantal Nederlandse uitkeringsgerechtigden als de motieven voor het aangescherpte TWV-beleid.

In de Memorie van Toelichting bij het herzieningsvoorstel daarentegen worden drie andere motieven voor de aanscherping genoemd: de voorkoming van aantasting van het draagvlak (1), de voorkoming van verdringing van prioriteitsgenietend aanbod (2), en de voorkoming van uitkeringsafhankelijkheid van migranten (3). Daarnaast wordt het streven genoemd om mensen die kunnen werken aan het werk te krijgen en niet afhankelijk te houden van een uitkering (4).

Kortom, het terugdringen van de steeds groter wordende werkloosheid onder de Nederlandse beroepsbevolking, anders dan als een vorm van verdringing van prioriteitsgenietend aanbod,

[1] Brief van Minister Asscher, d.d. 8 juli 2013

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

en het terugdringen van het aantal uitkeringen aan Nederlandse werknemers zijn buitenwettelijke motieven.

Op deze manier dreigt de minister los te gaan zingen van het wettelijk kader waartoe hij zelf het initiatief heeft genomen en waarbinnen hij straks geacht wordt te opereren, hetgeen in strijd zou zijn met het specialiteitsbeginsel. Daarom dient de minister de oplopende werkeloosheid en het groeiend aantal uitkeringen onder Nederlanders als motief van de aanscherping te laten vallen. Een alternatief zou zijn dat de wetgever deze gronden uitdrukkelijk aan de motieven van de wet toe zou voegen.

1.2 Betwistbare noodzaak en proportionaliteit van de herziening

De aanscherping van het TWV-beleid die in het wetsvoorstel wordt voorzien en gefaciliteerd heeft een zeer ingrijpend karakter. De instrumenten die de wetgever toekent om dit TWV-beleid kracht bij te zetten zullen een vergaande impact hebben op de toekomst van de MKB ondernemingen voor wie het in dienst hebben van een deskundig personeelslid economisch het verschil kan maken.

Aangezien het wettelijk instrumentarium de contractsvrijheid verregaand beperkt en gevolgen zal hebben voor de rentabiliteit en zelfs het voortbestaan van de bedrijven levert zij een beperking op van het eigendomsrecht zoals beschermd door art. 1 Protocol 1 bij het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens (hierna: EVRM).

Volgens vaste jurisprudentie van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) dienen beperkingen op dit eigendomsrecht proportioneel te zijn.[2] Het Hof gaat in dat verband na of 'een redelijke balans is getroffen' tussen het algemeen belang en het belang van de rechten van het individu.

In het onderhavige wetsvoorstel is van zo'n 'redelijke balans' geen sprake. Volgens de MvT bij het wetsvoorstel is het aantal afgegeven TWV's gedaald van 75.000 in 2006 tot 12.000 in 2011.[3] Dit doet de vraag rijzen of een aanscherping gelet op deze cijfers überhaupt wel nodig is. Als de door de regering beschreven trend zich voortzet, zullen de doelstellingen van de wet ook zonder aanscherping worden gehaald, waardoor de vraag naar de noodzaak van de herziening zich opdringt.[4] Mede in dat licht staat vast dat de ingrijpende middelen die de wet voorziet evident onevenredig zijn.[5]

1.3 De nieuwe interpretatie van 'prioriteitsgenietend aanbod' vindt plaats zonder wettelijke grondslag

---

[2] *James and Others*, par. 50; *Lithgow and others*, par. 120; *Holy Monasteries*, par. 70; *Pressos Compania Naviera S.A. and Others*, par. 33; *The former King of Greece and Others*, par. 89.
[3] P.2.
[4] Dit punt wordt ook gemaakt door de Groen Links-fractie in de Tweede Kamer, zie p. 2 van het Voorlopig Verslag.
[5] De D66-fractie in de Tweede Kamer werpt op p.6 van het Verslag terecht de vraag op of de cumulatie van al deze sancties niet wat veel van het goede wordt.

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

Hoewel de begripsbepalingen van de WAV op dit punt niet scherp zijn geformuleerd, is de geschiktheid van een kandidaat van oudsher de maatstaf in de TWV-praktijk op basis van de WAV: als voor een functie twee geschikte kandidaten beschikbaar zijn, één vanuit de EU/EER zone en één van daarbuiten, dan krijgt de persoon afkomstig van binnen de EU/EER zone de baan en wordt geen TWV afgegeven aan de persoon van buiten de EU/EER.

In zijn briefwisseling met de VCHO heeft de minister op dit punt een fundamentele koerswijziging aangekondigd. Blijkens het schrijven van de minister is niet langer bepalend of een geschikte kandidaat uit Nederland of de EU/EER zone beschikbaar is, maar of er een kandidaat is die voor de functie 'geschikt kan worden gemaakt'. Dat geschikt maken zou dan moeten geschieden in de vorm van een on-the-job training van ongeveer 3 tot 12 maanden. Met andere woorden, een geschikte kandidaat van buiten de EU/EER legt het voortaan af tegen een kandidaat van binnen de zone die voor de functie 'geschikt kan worden gemaakt'.

Naar het oordeel van de ondertekenaars wordt hiermee een radicaal nieuwe aanpak geïntroduceerd, die alleen kan worden toegepast als daarvoor een wettelijke grondslag aanwezig is. Deze ingrijpende aanscherping van het TWV-beleid is in het geheel niet meegenomen in het onderhavige wetgevingstraject.

Het wetsvoorstel beoogt UWV in de gelegenheid te stellen om de arbeidsmarkttoets scherper uit te voeren.[6] Daartoe worden UWV vier nieuwe wettelijke instrumenten toegekend:

- een abstractere toets op prioriteitsgenietend aanbod;
- een quotumregeling;
- verplichte weigering van de TWV ingeval van onvoldoende wervingsinspanningen;
- verlening van de TWV voor maximaal één jaar.

De vijfde aanscherping, het vervangen van 'geschikt' door 'geschikt te maken', komt in deze lijst niet voor. Het betreft hier een ingrijpende wijziging van de uitleg van een kernbepaling van de wet, die niet door een andere praktische insteek, maar alleen door wetswijziging mogelijk zou kunnen worden gemaakt. Een en ander klemt te meer nu een herziening van de wet in gang is gezet, en dit instrument in de op handen zijnde herziening zou kunnen zijn meegenomen.

Zelfs indien deze gewijzigde interpretatie wel in het herzieningsvoorstel zou zijn opgenomen, zouden ondergetekenden daartegen bezwaren hebben. Door 'geschikte' personen van buiten de EU/EER op één lijn te stellen met 'geschikt te maken' personen van binnen de EU/EER worden appels met peren vergeleken. Dit leidt tot ongelijke behandeling van personen op grond van hun nationale afkomst en dat is niet passend in een land dat de mensenrechten serieus neemt.

Een en ander laat onverlet dat de Chinese horeca bereid is om mee te werken aan opleidings- en toegeleidingstrajecten die gemotiveerde Nederlandse belangstellenden kunnen voorbereiden op een loopbaan in de Chinese keuken, hetgeen op grond van art. 10 (d) van de

[6] Memorie van Toelichting, p. 5.

geldende WAV ook van de sector mag worden verlangd. Gedurende de afgelopen jaren zijn hiertoe door de sector al diverse initiatieven ondernomen. Het opdoen van werkervaring in de Chinese keuken maakt zonder uitzondering deel uit van dergelijke plannen.

Wat de ondergetekenden betreft is er echter wel een groot principieel verschil tussen het door middel van opleiding geschikt maken van Nederlanders voor een carrière in de Chinese keuken, waardoor geleidelijk meer prioriteitsgenietend aanbod zal ontstaan en de noodzaak van het inhuren van koks uit China zal afnemen, en het plaatsen van een niet-geschikte Nederlandse kok in de keuken die dan door het restaurant 'geschikt moet worden gemaakt' via 'on the job training'. Op die manier wordt weliswaar een stuk van de weg afgesneden, maar dan wel op een manier die in strijd is met de tekst van de wet en de bedoeling van de wetgever.

1.4 Betwistbare sancties

1.4.1 Afschaffing schorsende werking

De schorsende werking van bezwaar en beroep tegen de intrekking van een TWV die art. 20 WAV thans biedt wordt afgeschaft, omdat deze strategisch gedrag van de werkgevers uit zou lokken.[7] Tegen deze afschaffing bestaan twee bezwaren.

In de eerste plaats wordt hiermee nieuw bestuursrecht geschreven. In het Nederlandse bestuursrecht is het motief van de justitiabele nog nooit een valide grond voor het ontzeggen van rechtsbescherming geweest. Zo maakt het volgens het geldende bestuursrecht niet uit of de vertraging die bouw- en infrastructurele projecten oplopen omdat daartegen algemeen belang acties worden ingesteld, door de belanghebbende is beoogd, of daarvan een neveneffect is. Naar het oordeel van de ondergetekenden is het onwenselijk om zo'n fundamentele wijziging van de rechtsbescherming in een sectorale wet in te voeren. Daarover zou in ieder geval ook de regeringscommissaris voor de algemene regels van bestuursrecht moeten worden geconsulteerd.

In de tweede plaats verliest het instellen van beroep of bezwaar zijn functie als daaraan geen schorsende werking is verbonden omdat de aanvrager dan met een onomkeerbaar resultaat kan worden geconfronteerd. Bovendien kan de bedrijfsvoering van de aanvrager daardoor ernstig worden geschaad. Het onthouden van schorsende werking houdt dan ook een onaanvaardbare beperking in van het recht op toegang tot de rechter zoals gegarandeerd door art. 6 EVRM.[8]

1.4.2 Het quotum al collectieve sanctie

De in het wetsvoorstel voorziene invoering van een quotum is bedoeld om sectoren die onvoldoende hun verantwoordelijkheid nemen te corrigeren. Dat is een collectieve sanctie waarvan rechtgeaarde bedrijven de dupe kunnen worden omdat andere bedrijven in dezelfde bedrijfstak het met de regels niet zo nauw nemen. Dergelijke collectieve sancties zijn vreemd

[7] Memorie van Toelichting, p. 9.
[8] *Golder* zaak.

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

aan het Nederlandse recht, dat uitgaat van de individuele verantwoordelijkheid van natuurlijke en rechtspersonen bij de naleving van voorschriften. De gedachte dat 'de goeden maar onder de kwaden moeten lijden' past niet in ons stelsel van rechtspleging.[9]

Opmerkelijk is dat de minister in de Memorie van Antwoord van de Eerste Kamerstukken enerzijds aangeeft dat zo'n quotum niet voorafgaand zal worden opgelegd, maar alleen als gesprekken met de sector geen resultaat zullen hebben, maar anderzijds de Aziatische frituurkoks aanhaalt als een mogelijk geval waarin een quotum zal worden opgelegd.[10] Het lijkt erop dat de sector op deze wijze al is veroordeeld voordat er een onderzoek heeft plaatsgevonden. Het is daardoor ondenkbaar dat deze sanctie ten aanzien van deze sector ooit nog op een eerlijke en behoorlijke wijze kan worden toegepast.

1.4.3 De arbeidsgerelateerde overtreding als weigeringsgrond voor de TWV

Op grond van het wetsvoorstel kan een TWV aan een bedrijf worden geweigerd als aan dat bedrijf eerder een bestuurlijke boete is opgelegd voor een arbeidsgerelateerde overtreding.[11] Dat kon tot nu toe alleen in geval van een onherroepelijke veroordeling wegens overtreding van de WAV. De UWV zal van geval tot geval bepalen of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt.[12] Deze nieuwe sanctiemogelijkheid roept een aantal belangrijke vragen op.

In de eerste plaats rijst de vraag of een overtreding van een voorschrift dat geen deel uitmaakt van de WAV of de daarop gebaseerde uitvoeringsregels kan worden gebruikt als een rechtvaardiging om een vergunning op grond van de WAV te onthouden.

Daarnaast zou deze constructie tot een ongewenste vermenging van rollen kunnen leiden. Het doel van inspecties is de naleving van de betrokken arbeidsrechtelijke regels preventief en repressief te verzekeren. Wanneer een inspecteur weet dat de constatering van een overtreding tot onthouding van een TWV zou kunnen leiden, zou hij wel eens geneigd kunnen zijn om de overtreding door de vingers te zien.

Vervolgens gaat het blijkens het wetsvoorstel hier om een discretionaire bevoegdheid van UWV. Zo'n bevoegdheid staat op gespannen voet met de noodzaak om in een Rechtstaat willekeur te voorkomen. Aangezien uitoefening van deze bevoegdheid een vaststelling betreft van de burgerlijke rechten en verplichtingen van de betrokken bedrijven, kan een dergelijke sanctie op grond van art. 6 EVRM alleen door de rechter worden opgelegd.

Tenslotte worden de leden van VCHO de laatste tijd geconfronteerd met steeds intensievere en strengere inspecties. Dit beeld wordt bevestigd door de jaarverslagen van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.[13] Het is niet vergezocht om daarbij een verband te leggen met de bevoegdheid van UWV om een TWV te weigeren als een bestuurlijke boete is

---

[9] De PvdA-fractie in de Tweede Kamer vraagt zich op p. 5 van het Verslag terecht af hoe de regering denkt te voorkomen dat de goeden in de sector op deze wijze onder de kwaaien gaan leiden.
[10] P. 7.
[11] Memorie van Toelichting, p. 7.
[12] Memorie van Toelichting, p. 8.
[13] Zie de jaarverslagen uit 2011 en 2012.

opgelegd voor een arbeidsgerelateerde overtreding, die in het voorstel is voorzien. Op deze manier zouden dan wellicht al 'strafpunten' voor dit doel worden verzameld. Wij hebben de minister op dit punt om een verzekering gevraagd dat hiervan geen sprake is, maar deze nog niet gekregen.

1.5 Administratieve lasten

Het wetsvoorstel brengt aanzienlijke administratieve lasten met zich mee. Dit geldt met name voor de beperking van de geldigheidsduur van de TWV tot één jaar, die de aanvrager vaak zal nopen tot het indienen van nieuwe aanvragen, en de invoering van de abstracte arbeidsmarkt toets die een omkering van de bewijslast oplevert. Dit legt opnieuw een hypotheek op de slagkracht van het MKB dat als de banenmotor van de Nederlandse economie geldt.

Dit geldt zeker voor de Chinese horeca in Nederland. Terwijl de carrièremogelijkheden voor koks in China steeds beter worden, worden de Chinese restaurants in Nederland door belemmeringen in het TWV-beleid steeds moeilijker gemaakt om gekwalificeerde koks uit China aan te trekken. Door deze administratieve lasten wordt de concurrentiepositie van de Chinese restaurants in Nederland aanzienlijk bemoeilijkt.

De Chinese horecabranche draagt niet alleen bij aan de Nederlandse economie, maar creëert ook veel werkgelegenheid in Nederland en dat blijkt wel uit de volgende feiten en cijfers. In 2013 telt Nederland volgens de cijfers van Bedrijfschap Horeca & Catering 12.842 restaurants, waarvan 2460 restaurants met Chinees-Indische, Japanse en overige Aziatische keukens, die vooral gerund worden door de Chinese horecaondernemers. De Chinese horeca heeft dus een marktaandeel van ongeveer 20% het Nederlandse restaurantwezen.

Volgens het Bedrijfschap Horeca & Catering, draait de Chinese horecabranche een totale jaaromzet van meer dan 675 miljoen euro en houdt ongeveer 20.000 arbeidsplaatsen in stand. Tevens draagt de Chinese horeca bij aan de economische en sociale integratie van de Chinezen in Nederland. Het CBS rapporteerde dat in 2011 77.000 Chinezen in Nederland woonden. Van de werkende bevolking van ongeveer 18.500 personen van Chinese afkomst was ruim 50% werkzaam in de horeca.

1.6 De onuitvoerbaarheid van het beleid dat door het wetsvoorstel wordt beoogd

Het wetsvoorstel beoogt de weg te effenen voor een beleid dat gericht is op het 'geschikt maken' van Nederlandse kandidaten voor een loopbaan in de Chinese horeca. In paragraaf 1.3 zijn daartegen al enkele juridische argumenten ingebracht. Maar ook uit een oogpunt van uitvoerbaarheid bestaan er de nodige bezwaren tegen die benadering. Dit beleid wordt reeds bij wijze van anticipatie op de Chinese horeca toegepast in het kader van het project 'Aziatische Horeca' en de resultaten kunnen alleen als diep teleurstellend worden aangemerkt.

Volgens UWV bevinden zich in haar bestanden zo'n 400 werkzoekenden met relevante horeca ervaring die 'geschikt te maken zijn' voor een functie in de Chinese keuken. Die kandidaten worden door UWV geselecteerd en voorgedragen bij werkgevers die vacatures hebben. Volgens minister Asscher gaat UWV 'daarbij zorgvuldig te werk'.

Een rondgang binnen de sector leert dat sinds de aanvang van het 'Aziatische Horeca' project inmiddels ongeveer honderd van dit soort kandidaten met veronderstelde relevante horeca ervaring bij restaurateurs zijn aangemeld. Een groot deel van deze gegadigden liet herhaalde pogingen van de restaurateurs om met hen in contact te treden onbeantwoord. Een ander deel bleek uitsluitend geïnteresseerd in het voeren van een gesprek om daarmee verlies van de uitkering te voorkomen. Zij bleken vaak geen belangstelling voor de functie te hebben omdat het daaraan verbonden salaris lager lag dan zij gewend waren. De resterende kandidaten beschikten evident niet over een keukenachtergrond, maar hadden hun sporen verdiend in andere sectoren dan de horeca, zoals het slagersbedrijf. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat geen van de aangemelde kandidaten uiteindelijk door een restaurant is aangesteld.

Deze gang van zaken roept serieuze vragen op over de uitvoerbaarheid van het beleid dat met de wetswijziging wordt beoogd. Het geeft ons inziens te denken dat UWV deze kandidaten heeft doorgeleid terwijl ook zij vraagtekens zouden hebben moeten plaatsen bij hun geschiktheid. Om dit soort projecten te kunnen laten slagen zijn de bereidheid en het vertrouwen van de sector van doorslaggevend belang. Die zijn door deze pilot danig op de proef gesteld. Dat klemt te meer nu momenteel alleen nog maar mondjesmaat en met veel vertraging TWV's worden afgegeven, waardoor de restauranthouders bekneld raken door het onuitvoerbare beleid van UWV.

II Opmerkingen betreffende de specifieke gevolgen van het aangescherpte TWV-beleid voor de Chinese gemeenschap

2.1 De TWV en het recht op cultuur

2.1.1 De TWV als verzekering van het recht op cultuur

Er is geen cultuur ter wereld waarin de bereiding en consumptie van voedsel zo'n centrale plaats inneemt als de Chinese. Chinezen vragen dan ook niet 'Hoe gaat het met je?', maar 'Heb je al gegeten?' Het sociale en zakelijke leven in China en de Chinese gemeenschappen buiten China is opgebouwd rond gezamenlijke maaltijden die op een zodanige manier worden bereid dat de harmonie van de contacten verzekerd is. Chinese restaurants nemen in China en de Chinese gemeenschappen daarbuiten dan ook een sleutelpositie in en de juiste voorbereiding van de maaltijden speelt daarbij een cruciale rol.

De Chinese culinaire cultuur is sterk beïnvloed door het Taoïsme en het Confucianisme, de twee levensbeschouwingen die het sterkst hun stempel op de Chinese samenleving hebben gedrukt. Het Taoïsme benadrukt het belang van gezondheid, een lang leven en onsterfelijkheid. De kerngedachte van het Taoïsme is de harmonie tussen twee tegengestelden, te weten Yin, die staat voor negatieve energie, en Yang die positieve energie tot uitdrukking brengt. Het is belangrijk dat mensen de balans tussen Yin en Yang bewaren en het eten van de juiste voeding kan hen daarbij helpen. Maaltijden en gerechten moeten een evenwichtige combinatie vormen van de 'koude' ingrediënten van de Yin en de 'warme' ingrediënten van de Yang. Als deze combinatie niet wordt nageleefd zijn conflict en ziekte het gevolg. Het Taoïsme verlangt van degenen die het voedsel bereiden dan ook grondige kennis van de voedingswaarde en de effecten van alle ingrediënten en iedere bereidingswijze.

Volgens Confucius begint de weg naar het hart en de ziel van de ander met koken. Volgens het Confucianisme moet alle voedsel in harmonie worden bereid en gegeten. Dat vereist de juiste combinatie van kleur, aroma, smaak en textuur.

De Chinese keuken is dan ook sterk vervlochten met de Chinese levenswijze en tradities. Zij gaat uit van een symbiose tussen de samenstelling en bereiding van gerechten en de ziel van degenen die de maaltijd tot zich nemen. Van oudsher wordt er in China een verband gelegd tussen goede voeding en ethisch gedrag.[14] Bovendien vloeien vanuit de Chinese cultuur en spiritualiteit geboden en verboden voort ten aanzien van het gebruik en de combinatie van bepaalde ingrediënten.

Chinese gerechten zijn derhalve niet alleen de uitkomst van de technische vaardigheden van de kok maar ook een eerbetoon aan levensbeschouwing en traditie. De selectie van ingrediënten en de bereiding ervan vragen daarom naast technische vakbekwaamheid ook om diepgaande kennis van en vertrouwdheid met de Chinese cultuur. Die culturele dimensie is een wezenskenmerk van de Chinese culinaire traditie.

Die culturele dimensie kenmerkt ook de Chinese restaurants in Nederland. China is niet alleen een natie-staat, maar vooral ook een beschaving waarvan ook degenen die zich buiten het grondgebied bevinden tot in opvolgende generaties deel uit blijven maken.[15] Dat verklaart waarom Chinezen in de diaspora eraan hechten regelmatig naar China terug te keren en frequent gasten uit China in hun midden te verwelkomen. Op die manier wordt de band met de Chinese cultuur levend gehouden.

Het opnemen van koks uit China, die wortelen in de Chinese culinaire cultuur, in de Chinese gemeenschap in Nederland hoort bij dit streven om de culturele banden voortdurend te bevestigen en te versterken. Vanuit deze optiek moet de mogelijkheid om TWV's aan te vragen worden gezien als een manier om het recht op cultuur van de Chinese gemeenschap in Nederland te verzekeren. Dat recht is verankerd in art. 27 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.[16]

Het bestaan van deze culturele dimensie wordt tot nu toe in het beleid ontkend. Zo is in de opdrachtverlening aan EVZ, een bureau dat opdracht deed naar de inzetbaarheid van Nederlandse koks in de Chinese keuken, door UWV nadrukkelijk bepaald dat de culturele en linguïstische dimensie van de Chinese keuken in het onderzoek buiten beschouwing diende te worden gelaten. Daarmee volgt de opdrachtverlening het Stappenplan dat het stellen van culturele en linguïstische eisen als 'irreële functie-eisen' beschouwt die als een belemmering worden gezien om de vacature te vervullen met niet-vergunningplichtig aanbod.

Het staat uiteraard buiten kijf dat ook Nederlandse koks die culturele kennis kunnen verwerven, maar daartoe zouden zij dan wel moeten worden opgeleid. Het opzetten van een

---

[14] Roel Sterckx, *'Food, Sacrifice, and Sagehood in Early China'*, Cambridge, 2011

[15] Zie Juan Pablo Cardenal en Heriberto Araujo, *'China's Silent Army, The Pioneers, Traders, Fixers, and Workers Who are Remaking the World in Beijing's Image'*, London, 2013.

[16] Een vergelijkbaar punt wordt gemaakt door de CDA fractie in de Eerste Kamer op pagina 3 van het Voorlopig Verslag waarbij de Thaise restaurants al voorbeeld worden gebruikt; zie ook p. 5 van de Memorie van Antwoord.

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

gedegen opleiding tot Chinese kok in Nederland, waarover de discussie nu op gang komt, zou in dat opzicht in een behoefte kunnen voorzien. Het spreekt voor zich dat daarin veel ruimte zal moeten worden gemaakt voor verwerving van taal en cultuur.

2.1.2 Chinese restaurants als vitale integratiekaders

De Chinese keuken speelt ook een cruciale rol in het kader van het Nederlandse integratiebeleid. Het koken en bezoeken van restaurants in de eigen gemeenschap is blijkens antropologisch onderzoek voor Chinezen een zeer belangrijk middel om de eigen identiteit te bewaren en opvolgende generaties te 'sinificeren'.[17] Bovendien bieden zij de autochtone bezoekers de kans om met de Chinese cultuur kennis te maken en daarmee vertrouwd te raken.

Bovendien is het Chinese restaurant blijkens onderzoek een belangrijk integratiekader voor opneming in de Nederlandse samenleving gebleken. Voor de eerste generatie, die vaak weinig formele opleiding had genoten, was het restaurant vaak een goed middel om inkomsten te verwerven op een manier die aansloot bij hun streven naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid, die een belangrijk onderdeel vormen van de Chinese cultuur.

Maar de restaurants spelen ook een vitale rol in de integratie van de leden van de tweede generatie van zeer hoog opgeleide en goed geïntegreerde Chinese Nederlanders. Met name doordat zij naast het volgen van een opleiding ook meehelpen in het restaurant van hun ouders, nemen zij de arbeidsethos, de discipline en de prestatiegerichtheid van de restauranthouders over. De restaurants zijn daardoor de kraamkamers van de Chinese cultuur en de succesvolle integratie in Nederland geworden. Zij dragen de Chinese waarden en normen op nieuwe generaties over, die daardoor op hun beurt bijzonder goed geëquipeerd zijn om in de Nederlandse samenleving te slagen, zoals de auteurs van het SCP-rapport 'Chinese Nederlanders' hebben vastgesteld.[18]

Het horecawezen en de Chinese Nederlanders zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, zoals in het rapport 'Chinese Nederlanders' terecht wordt geconstateerd.[19] Maar door de steeds verdergaande aanscherping van het TWV-beleid dreigen de restaurants steeds meer in de problemen te komen, waardoor de kip met de gouden eieren op integratiegebied wordt geslacht. Door te gaan experimenteren met de inzet van Nederlandse koks om hier de werkloosheid terug te dringen, wordt de motor achter de integratie van Chinezen in Nederland op het spel gezet.

---

[17] Haiming Liu and Lianlian Lin, *'Food, Culinary Identity, and Transnational Culture, Chinese Restaurant Business in Southern California'*, 12 (2009) Journal of Asian American Studies, 155-162; Edgar Wickberg, Contemporary Overseas Chinese Ethnicity in the Pacific Region, 2010 Chinese America – The Journal of the Chinese Historical Society of America, 133-141

[18] Mérove Gijsberts, Ria Vogels en Willem Huijnk, *'De druk op jonge Nederlandse Chinezen is hoog'*, Sociale Vraagstukken, 10 oktober 2011, at: http://www.socialevraagstukken.nl/site/2011/10/10/druk-op-jonge-nederlandse-chinezen-is-hoog/

[19] Mérove Gijsberts, Willem Huijnk, *'Chinese Nederlanders - Van Horeca naar Hogeschool'*, Sociaal Cultureel Planbureau, Den haag 2011, p. 78, zie ook de pp. 85-86.

2.2 Het aangescherpte TWV-beleid als ondermijning van de noodzaak om de Chinese taal te respecteren, te bevorderen en te faciliteren

UWV gaat ervan uit dat aanvragers van TWV's die op zoek zijn naar koks die Kantonees of Mandarijn beheersen, omdat dat de taal is die in hun keuken gesproken wordt, een irreëel functievereiste stellen om op die manier het prioriteitsgenietend aanbod af te houden.[20]

Op grond van de contractsvrijheid die het Nederlandse verbintenissenrecht beheerst staat het werkgever en werknemer vrij de taal te kiezen waarin binnen het bedrijf wordt gecommuniceerd. Dit uitgangspunt wordt nog versterkt door art 7:611 BW waarin de beginselen van goed werkgeverschap zijn neergelegd. Daarom is het in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek heel gebruikelijk dat een goede beheersing van het Engels een functievereiste is, omdat dat de taal is die in veel onderzoeksgroepen en klaslokalen wordt gesproken.

Terecht laat de jurisprudentie dan ook wel degelijke ruimte voor het stellen van een taaleis. In 2002 moest de Rechtbank Den Haag beoordelen of de eis van een Nederlands schoonmaakbedrijf dat de bekleder van de functie van meewerkend voorman Arabisch zou moeten spreken reëel was. De reden was dat de eerste taal van de teamleden Arabisch was en dat daarin binnen het team werd gecommuniceerd. De Rechtbank oordeelde dat beheersing van het Arabisch niet zonder meer als irreëel kan worden beschouwd. Op UWV rust de plicht om in zo'n geval aan te tonen waarom beheersing van de taal niet nodig is voor de vervulling van de functie.[21] Het betrof hier een tussenvonnis. In de zaak ten gronde kwam UWV met zo'n motivering, die door de werkgever niet werd weerlegt.[22]

Kortom, werkgevers mogen een taaleis stellen, tenzij UWV gemotiveerd kan weerleggen dat deze nodig is met het oog op de functie. Het zonder meer verwerpen van een taaleis al zijnde een 'irreëel functievereiste' is daarom niet toelaatbaar. In het geval van keukenpersoneel in Chinese restaurants is de noodzaak van een taaleis evident. Als een kok de taal niet spreekt kan hij niet goed communiceren met zijn collega's in de keuken, ook niet in verbinding staan met Chinese vakgenoten en al helemaal niet meedoen aan de culinaire competities in China, die een belangrijk onderdeel vormen van de culinaire traditie.

Maar de ondergetekenden zouden waar het de taal betreft nog wel een stap verder willen gaan. De Nederlandse overheid is op grond van zijn verdragsverplichtingen namelijk gehouden om het gebruik van het Chinees te respecteren, te bevorderen en te faciliteren. Die verplichting vloeit voort uit het Europees Handvest voor Regionale en Minderheidstalen. Dat zondert migrantentalen weliswaar uit van de bescherming van dit verdrag, maar het Kantonees en het Mandarijn kunnen niet als zodanig worden aangemerkt. Zij zijn weliswaar in Nederland gebracht door migranten, maar hebben zich inmiddels ontwikkeld tot belangrijke 'non-territoriale minderheidstalen'. Dat blijkt onder meer uit de populariteit van het door de Chinese gemeenschap zelf geïnitieerde onderwijs in de Chinese taal en cultuur en de introductie van het Chinees als moderne taal op middelbare scholen.

[20] Zie *'Het vervullen van vacatures in de Aziatische horeca: informatie van werkgevers'* van UWV Werkbedrijf.
[21] Rb. Den Haag 9 juli 2002, AWB 00/67807.
[22] Rb. Den Haag 15 oktober 2004, AWB 03/53987.

Mede als gevolg van de opkomst van de Chinese Volksrepubliek als economische en politieke macht is de belangstelling voor beide talen, in het bijzonder het Mandarijn, binnen de tweede generatie en onder de autochtone bevolking, hand over hand toegenomen. Het lijdt daarom geen twijfel dat het Kantonees en het Mandarijn op één lijn dienen te worden gesteld met het Jiddisch en het Romani, die door de Nederlandse overheid uitdrukkelijk als niet territoriale minderheidstalen zijn erkend. Dat dit tot op heden nog niet met het Kantonees en het Mandarijn is gebeurd valt te betreuren, maar de Chinese gemeenschap zal zich inspannen om die erkenning te verzekeren.

Aan de toepasselijkheid van het Handvest staat dit overigens niet in de weg. Het beginsel van gelijke behandeling schrijft voor dat het Kantonees en het Mandarijn met het Jiddisch en Romani op één lijn moeten worden gesteld. Bovendien dient het Handvest, zoals het vierde recital uit de Preambule aangeeft, te worden gezien als een 'subsequent agreement' in de zin van art. 31(3) van het Weens Verdragenverdrag bij het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens, waaraan Nederland in alle opzichten gebonden is. Het gaat daarbij meer in het bijzonder om art. 8 (recht op eerbiediging van het privé-, familie- en gezinsleven), art. 10 (het recht op vrijheid van meningsuiting), art. 14 (accessoir verbod van discriminatie), art. 2 Protocol 1 (recht op onderwijs) en in het bijzonder van art. 1 Protocol 12 (algeheel verbod van discriminatie), dat discriminatie op grond van het behoren tot een nationale minderheid uitdrukkelijk verbiedt.

Het Handvest schrijft voor dat overheden het onderlinge gebruik van minderheidstalen respecteren, aanmoedigen en faciliteren. Het aanmerken van de eis dat koks die zullen worden aangesteld om werkzaam te zijn in de keuken van een Chinees restaurant het Kantonees of Mandarijn machtig moeten zijn als een 'irreële functievereiste' en het aanscherpen van het TWV-beleid staan juist haaks op de bescherming die het Handvest beoogt te bieden.

<u>2.3 De noodzaak van vrijstelling</u>

Terwijl de ruimhartige verstrekking van TWV's het recht op cultuur van de Chinese gemeenschap verzekert, houdt een aanscherping van het TWV-beleid nu juist een beperking van dat recht in. Dat betekent dat het recht op cultuur van de Chinese gemeenschap zal worden geschonden als de herziening wet zal worden, tenzij de Chinese horeca van het nieuwe regime zal worden vrijgesteld.

Het Nederlandse recht kent talloze vrijstellingen van algemeen verbindende voorschriften om de rechten van minderheden gestand te doen, te weten:

- Het vrijstellen van jongensbesnijdenis op religieuze of levenbeschouwelijke gronden van vervolging wegens mishandeling in de zin van art. 300 en 301 Wetboek van Strafrecht;
- Het erkennen van het Fries als bestuurstaal in art. 2:7, lid 1 Algemene wet bestuursrecht;
- Een ruimhartige toelating van imams door vrijstellingen van regels van vreemdelingenrecht op grond van art. 3.71, lid 3 Vreemdelingenbesluit;
-

- De ontheffing van de verplichting tot premiebetaling, premie-inhouding en premie afdracht in de sfeer van de sociale zekerheid wegens gemoedsbezwaren ingevolge art. 64 e.v. Wet financiering sociale verzekeringen;
- De ontheffing van de verplichte zorgverzekering wegens gemoedsbezwaren ingevolge art. 57 jo 2, lid 2, sub b Zorgverzekeringswet;
- Ontheffing van de Leerplichtwet wegens levensbeschouwelijke redenen ingevolge art. 11 sub e Leerplichtwet;
- Het toestaan van ritueel slachten op grond van art. 44, lid 2 Gezondheids- en welzijnswet voor dieren.

In het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen is thans zo'n vrijstellingsmogelijkheid opgenomen voor vreemdelingen die een geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie uitoefenen. Ook in het voorstel voor de herziene WAV is in zo'n vrijstelling voorzien. In de wet wordt een vernieuwde bepaling opgenomen, art. 8, lid 3, die de minister bevoegd verklaart om bepaalde functies vrij te stellen van de TWV-plicht.[23] Onder b. wordt de mogelijkheid geopend om levensbeschouwelijke functies uit te zonderen, terwijl het onder c. mogelijk wordt gemaakt om een TWV-vrijstelling te verlenen in het kader van internationale culturele contacten.

De Chinese keukencultuur, die, zoals hierboven is uiteengezet, is gebaseerd op Taoïsme en Confucianisme, dient als zo'n levensovertuiging te worden aangemerkt. Dat blijkt uit de jurisprudentie van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens ten aanzien van het begrip 'overtuiging' in art. 9 EVRM.

In de zaak *Campbell and Cosans* beschreef het EHRM een 'belief' als 'views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance'.[24] Dat is onmiskenbaar het geval met Taoïsme en Confucianisme, die al gedurende millennia het geestelijk leven in China bepalen. Dat deze twee filosofieën als overtuigingen in de zin van art. 9 EVRM moeten worden aangemerkt, blijkt ook uit de verwantschap met de overtuigingen die door het EHRM inmiddels als zodanig zijn erkend:

- Pacifisme in *Arrowsmith v. UK*;
- Druïdisme in *Chappel v. UK*;
- Veganisme in *H v. UK*;
- Vegetariërschap in *Jakobski v. Poland* ;
- Atheïsme in *Kokkinakis v. Greece*;
- Agnosticisme in *Kokkinakis v. Greece*.

Om die reden dienen Chinese koks naar ons oordeel te worden vrijgesteld van het TWV-vereiste.

---

[23] Zie de Memorie van Toelichting, p. 14.
[24] Par. 36.

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

中飲公會
chinese
horeca

Bin Yu, Voorzitter Vereniging Chinese Horeca Ondernemers (VCHO)

Jack Wang, Voorzitter Landelijke Federatie van Chinese Organisaties Nederland (LFCON)

Mede namens de volgende organisaties:

Algemene Chinese Vereniging in Nederland
Vereniging van Gediplomeerde Chinese Chefkoks
Stichting Fine Eastern Restaurants
Vereniging van Wenzhou Chinezen in Nederland
Vereniging van Qintian Chinezen in Nederland
Stichting Onderwijs Rui'an
Vereniging van Yong Jia Chinezen in Nederland
Vereniging van Wencheng Chinezen in Nederland
Chinese Kamer van Koophandel
Internationale Kamer van Koophandel voor Chinezen
Vereniging Chinese Ondernemers Rotterdam en omgeving

Vereniging Chinese Horeca Ondernemers | Binderij 7G Bis | 1185 ZH Amstelveen | T. 020 - 3458202 | F. 020 - 3458201 | info@vcho.nl | www.vcho.nl

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Vereniging Chinese Horeca ondernemers
T.a.v. de heer Yu
Binderij 7 K
1185 ZH AMSTELVEEN

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
mw. A. Klijn

T 070 333 60 69
AKlijn@minszw.nl

Onze referentie
2013-0000074283

Uw referentie
VCHO-LL-minszw-20130419

Datum 08 JUL 2013
Betreft Reactie op brief over aanscherping twv en handhaving

Geachte heer Yu,

U heeft een brief gestuurd waarin u uw zorgen uit over het inzetten van Nederlandse koks in de Chinese keuken en de handhaving door de Inspectie SZW. Ik zal achtereenvolgend op uw punten ingaan.

Nederlandse koks in de Chinese keuken
Allereerst wil ik graag benadrukken dat het kabinet de ambitie heeft iedereen zoveel mogelijk te laten participeren in de samenleving. Op dit moment ontvangen nog te veel mensen die kunnen werken een uitkering. Daarnaast loopt in Nederland de werkloosheid steeds meer op. Het is onwenselijk om aanbod van buiten de EU aan te boren als niet eerst de mogelijkheden zijn benut om het Nederlandse aanbod in te zetten, zeker nu door de veranderende arbeidsmarkt veel meer aanbod aanwezig is. Het streven is dan ook om de afgifte van tewerkstellingsvergunningen tot het uiterste te beperken.

Het wetsvoorstel tot Herziening van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) bevat een restrictiever toelatingsbeleid. Op 17 april 2013 heeft de plenaire behandeling in de Tweede Kamer van dit wetsvoorstel plaatsgevonden. Het wetsvoorstel is met grote meerderheid aangenomen en ligt inmiddels in de Eerste Kamer voor behandeling. De Wav heeft als uitgangspunt dat aan de vraag naar arbeid in eerste instantie moet worden voldaan door de arbeidsreserve die nu al in Nederland aanwezig is. Pas als er vacatures zijn die niet vervuld kunnen worden door dit binnenlandse aanbod en evenmin door arbeidskrachten uit de overige landen van de EU/EER (prioriteitsgenietend aanbod), is er plaats voor werknemers van buiten de EU/EER. Om te voorkomen dat er werknemers van buiten de EU/EER naar Nederland komen terwijl er aanbod aanwezig is in Nederland en Europa, wordt het beleid aangescherpt.

Gelet op de stijgende werkloosheid en de ruimere Europese arbeidsmarkt als gevolg van de uitbreiding van de EU heeft het UWV nader bekeken in welke sectoren veel vacatures zijn en twv's worden aangevraagd waar Nederlands aanbod voor aanwezig is. Een van die sectoren is de Chinese Horeca. UWV heeft inderdaad ook een onderzoek laten uitvoeren door een deskundig extern bureau, EVZ, om in kaart te laten brengen wat er voor een 'gewone' kok nodig is om in de Chinese Horeca aan de

slag te kunnen gaan. Daaruit blijkt dat de werkzaamheden van bijvoorbeeld een frituurkok op redelijke termijn (3 tot 12 maanden) zijn aan te leren. Voorwaarde is dat kandidaten een koksopleiding (in bijv. Nederland) moeten hebben gevolgd of ervaring als kok in een professionele keuken hebben opgedaan. Dergelijke kandidaten zijn, aldus het onderzoek, op redelijke termijn geschikt te maken als kok Aziatische en/of Chinese gerechten. Dit is een mooie kans voor mensen die op dit moment werkloos zijn.

Om in uw personeelsbehoefte te voorzien is UWV een project 'Aziatische Horeca' gestart. UWV maakt in haar werkzoekendenbestand selecties van kandidaten die, mede gebaseerd op de uitkomsten van het functieonderzoek, geschikt (te maken) zijn voor de functie van kok in uw sector. UWV faciliteert uw werkgevers bij het zoeken naar de juiste kandidaten en gaat daarbij zorgvuldig te werk. Dit lijkt mij een win-win-situatie waarin u uw vacatures vervuld kan krijgen en werkzoekenden aan de slag kunnen.

U geeft aan dat koks eerst omgeschoold moeten worden en u graag in samenwerking met ROC's een gedegen Aziatische koksopleiding wilt starten. Dat lijkt mij een goed initiatief. Uit het onderzoek dat UWV heeft laten uitvoeren en andere recente rapporten blijkt ook dat het mogelijk is dat koks on-the-job worden getraind en daar zet het UWV nu al op in. Van werkgevers wordt verwacht dat zij hun verantwoordelijkheid nemen en deze kandidaten een kans bieden om in te stromen op de vacatures, temeer ook omdat werkgevers behoefte hebben aan personeel.

Handhaving Inspectie SZW

U geeft allereerst aan dat u veel klachten heeft ontvangen van ondernemers over disproportionele controlemethoden van de Inspectie SZW. U meldt ook dat als koks handelingen verrichten die niet bij de functie op de twv aansluiten er een hoge boete wordt opgelegd en het zelfs kan leiden tot intrekking van de twv.

De Inspectie SZW hanteert een interne gedragscode en interne handhavingsinstructies. Het kan voorkomen dat werkgevers of werknemers vinden dat ze in de contacten met de Inspectie SZW niet correct zijn behandeld. In zo'n geval kan een klacht worden ingediend (zie www.inspectieszw.nl/contact/melden_en_aanvragen/Klachten_over_de_handelwijze_van_de_inspectie_SZW.aspx). Ik verzoek u dan ook als u klachten verneemt de betreffende ondernemer naar deze klachtenregeling te verwijzen.

Ten aanzien van de boetes bij overtredingen van de Wav wil ik het volgende opmerken. Een twv wordt altijd verstrekt voor een specifieke functie als aan de voorwaarden van de Wav is voldaan. Op de twv staan de voorwaarden genoemd waaronder arbeid mag worden verricht. Als een inspecteur iemand aantreft die andere werkzaamheden uitvoert dan waarvoor de twv is verleend, zal een inspecteur altijd nader onderzoek verrichten, bijvoorbeeld door werknemers uitgebreid te horen, of de kok de gespecialiseerde werkzaamheden uitvoert waarvoor het UWV aan zijn werkgever een twv is verstrekt. Als bij controle uit de feiten en omstandigheden blijkt dat de werkgever de werknemer een andere functie laat vervullen dan waarvoor de twv is verleend, is er sprake van overtreding van de Wav, en kan een boete worden opgelegd. Naar aanleiding van een boeterapport van de Inspectie SZW kan UWV besluiten de twv in te trekken omdat de werkgever de beperkingen van de twv niet in acht neemt en/of de twv niet was verleend indien het UWV op voorhand bekend was geweest wat de werkzaamheden van de werknemer zouden zijn.

Tot slot
Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Graag nodig ik u uit voor een gesprek met mijn ambtenaren waarin zij de hierboven genoemde aanpassingen en handhavingpraktijk van de Inspectie SZW mondeling kunnen toelichten. U kunt hiervoor contact opnemen met mevrouw A. Klijn (aklijn@minszw.nl of 070-333 6069)

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher